

# Modelo de evaluación del desempeño docente en la educación superior, post covid-19

## Model for the evaluation of teacher performance in higher education, post covid-19

Norma Isabel Palta Valladares<sup>1</sup>; Juan Patricio Sigüenza Orellana<sup>2</sup>;

{[npalta@ucacue.edu.ec](mailto:npalta@ucacue.edu.ec); [jsiguenza@ucacue.edu.ec](mailto:jsiguenza@ucacue.edu.ec)}

**Fecha de recepción:** 10 de junio de 2020 – **Fecha de aceptación:** 15 de julio de 2020

**Resumen:** Este informe de investigación tiene como objetivo, proponer un modelo de evaluación del desempeño docente en el contexto de la Educación Superior ecuatoriana post Covid-19. La metodología parte de un análisis descriptivo y exploratorio desde un enfoque cualitativo, mediante la investigación bibliográfica y documental de diferentes fuentes. Como resultado se lograron establecer ámbitos, componentes, categorías y elementos que articulan un modelo integral de evaluación del desempeño docente, el mismo que permite evaluar las funciones sustantivas de la docencia, investigación, vinculación con la sociedad y dirección o gestión académica, y cuyos resultados servirán a posteriori para identificar fortalezas y debilidades a la hora de tomar acciones correctivas en las Instituciones de Educación Superior, a la par que sirva para direccionar la evaluación del desempeño docente en función de los nuevos ambientes educativos a raíz del covid-19. Concluyendo con la propuesta de un modelo que corrobore y pragmatice la teoría descrita.

**Palabras clave** – *Evaluación docente, educación superior, modelo de evaluación, desempeño docente.*

**Abstract:** This research report aims to propose a model for evaluating teacher performance in post-COVID 19 Ecuadorian Higher Education. The methodology is based on a descriptive and exploratory analysis from a qualitative approach through bibliographic and documentary research from different sources. We established areas, components, categories, and elements that articulate a comprehensive teacher performance evaluation model. This model allows the assessment of the substantive functions of teaching, research, links with society, and academic direction or management. The results will serve to identify strengths and weaknesses when it comes to taking corrective action in Higher Education Institutions while helping to direct the evaluation of teaching performance in terms of the new educational environments following COVID-19. We conclude by proposing a model that corroborates and pragmatizes the theory described.

**Keywords** – *Teacher evaluation, higher education, evaluation model, teacher performance.*

<sup>1</sup>Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Psicología Educativa, Máster en Educación Superior. Universidad Católica de Cuenca.

<sup>2</sup>Doctor en Ciencias de la Educación En la Especialidad de Ordenadores, Magíster en Educación Superior. Universidad Católica de Cuenca.

## INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos es imprescindible redireccionar la evaluación al desempeño docente, a consecuencia de la pandemia del COVID-19, generalizada a nivel mundial, ya que ésta influyó de manera repentina en la planificación, estrategias y sistemas de ejecución de la enseñanza en la educación superior, por ello la educación superior ecuatoriana debe ahora más que nunca encaminar todos sus esfuerzos para lograr que los ajustes realizados en los procesos educativos durante el estado de excepción por la pandemia sea congruente con la realidad que viven las Instituciones de Educación Superior (IES). Entre los procesos que requieren una replanificación se encuentra la evaluación del desempeño docente, proceso que implica evaluar el desempeño del docente de acuerdo a la realidad educativa que se vive en cada IES.

La replanificación del proceso de evaluación del desempeño docente requiere un análisis y reestructuración del modelo de evaluación que se aplica para el proceso de evaluación al desempeño docente. Por ello, se analizaron varias investigaciones sobre la evaluación al desempeño docente de las cuales se destacan los siguientes estudios:

En México los realizados por Rueda (2009), Martínez & Guevara (2015), Villalpando & Ponce (2016), Moreno (2016); en Argentina el realizado por Salinas (2017); en Colombia el realizado por De Chaparro, Romero, Rincón, Jaime (2008), en Angola el realizado por Fernandes, Sotolongo, Martínez (2016); en Costa Rica el realizado por Murillo (2009); en Cuba el trabajo realizado por Gil, Tchinhama, Morales (2017) y en el Ecuador el realizado por Córdor & Remache (2019); los trabajos de estos autores describen los resultados obtenidos, producto de la evaluación al desempeño docente, paralelamente enfatizan en la categorización asignada a los docentes en base a la puntuación obtenida.

Sin embargo, pocos son los trabajos que proponen un modelo de evaluación al desempeño docente. Un estudio que se destaca es el realizado por Cabero, Llorente, Morales (2018), quienes en su estudio integran a los actores del hecho educativo (directivos, docentes y estudiantes) dentro del proceso de evaluación al desempeño docente para ello aplican un instrumento a cada actor, dicho instrumento está distribuido en 4 dimensiones; es importante precisar que la presente investigación fue aplicada en la modalidad semipresencial u online, con el modelo propuesto se pretende mejorar la práctica docente y la investigación en la Universidad de Sevilla, España. Un segundo trabajo destacado es el realizado por Gálvez & Milla (2018), este estudio despliega la descripción de un modelo de evaluación para el desempeño docente y toma como actor principal a los estudiantes y sus puntos de vista, modelo de corte cualitativo que busca mejorar la asistencia de los directivos en el aprendizaje y también que los docentes universitarios de Lima, Perú, mejoren su labor y actividades de enseñanza.

Como se describe, los estudios de la evaluación al desempeño docente se encaminan a una descripción de la aplicación de los instrumentos de evaluación y por ende tienden a categorizar las puntuaciones obtenidas en el nivel de desempeño establecido por cada Institución de Educación Superior – IES. A pesar de ello, el estudio bibliográfico evidencia una escasez de propuestas de un Modelo de evaluación al desempeño docente de acuerdo al contexto actual, mismo que debe ser considerado como un proceso holístico e integral, por lo tanto, debe darse una innovación en la evaluación al desempeño docente, teniendo la visión principal de una propuesta integral que coadyuve a la calidad en las funciones sustantivas no como elementos aislados sino como funciones que se interrelacionan entre sí para un objetivo en común. De ahí, la necesidad de plantear un modelo integral

de evaluación del desempeño docente para la educación superior ecuatoriana, post Covid-19, una realidad preocupante que nos aqueja en los actuales momentos y que influirá en los procesos educativos de los próximos años.

Uno de los propósitos de la evaluación del desempeño docente es el permitir la mejora continua y permanente de la enseñanza aprendizaje, por ello:

*“La educación es un derecho que puede transformar la vida de las personas en la medida en que sea accesible para todos, sea pertinente y este sustentada en valores fundamentales compartidos. Puesto que una educación de calidad es la fuerza que más influye en el alivio de la pobreza, la mejora de la salud y de los medios de vida, el aumento de la prosperidad y la sociedades más inclusivas, sostenibles y pacíficas” (UNESCO, 2015, p. 1).*

La evaluación integral al desempeño docente, debe ser visualizado como un proceso que contribuye a la mejora profesional del docente y debe ser una actividad continua, es más, lo expresa la Ley Orgánica de Educación Superior - LOES, en su “Art. 151. Evaluación periódica integral: establece que las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior en ejercicio de su autonomía responsable” (LOES, 2018, p. 57).

Teniendo como premisa que la LOES establece la evaluación integral al desempeño docente como una norma a ser cumplida en las IES, el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior – CACES, como ente rector de velar por la calidad en las IES, establece en el Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas, que el aseguramiento de la calidad educativa se verá reflejada en la evaluación de las cuatro funciones sustantivas, para ello en la función sustantiva de docencia, en la dimensión de planificación, solicita como fuente de información la normativa del proceso de evaluación integral del desempeño docente (CACES, 2019).

Para dar cumplimiento con lo que establece la LOES y el CACES, el Consejo de Educación Superior – CES, también emite el Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación), en este reglamento en el Título IV, Capítulo I establece de forma amplia el ámbito y objeto, así como el procedimiento que garantiza la ejecución de la evaluación integral del desempeño docente, en este mismo documento se indican los componentes y las ponderaciones para obtener el promedio en caso de que los docentes combinen actividades entre las cuatro funciones sustantivas, además se detalla la participación de los actores en este proceso y establece el recurso de apelación al cual puede recurrir el docente cuando se encuentre inconforme con el resultado de la evaluación (CES, 2019).

Sin embargo, el estado de excepción que se vive por la pandemia del COVID-19 ha promovido que las IES, adapten su sistema de educación de una modalidad presencial a una modalidad virtual, para lo cual el CES, emite la “Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19” (CES, 2020, p. 1), en este documento se establece parámetros para la concreción de las actividades de aprendizaje así como la posibilidad de que las IES opte por una modalidad híbrida para garantizar la continuidad de los estudios, además describe lineamientos en cuanto a las horas de dedicación para las actividades de la docencia y la investigación,

elementos que deben considerarse al momento de replanificar el proceso de evaluación al desempeño docente.

Por lo hasta ahora descrito, es evidente que la normativa general para las IES, establecen los parámetros generales para el proceso de evaluación integral al desempeño docente, sin embargo, las IES acogiendo a su derecho de autonomía deben establecer un modelo de evaluación al desempeño docente que se ajuste a la normativa de los organismos antes descritos, pero en concordancia con la realidad educativa que vive cada IES.

## **METODOLOGÍA**

La investigación es de enfoque cualitativo, de tipo descriptiva y exploratoria, ya que se realizó el análisis bibliográfico y documental de diferentes fuentes, se emplearon las técnicas de observación científica no estructurada y de revisión documental (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Cabezas, Andrade y Torres, 2018). El aspecto teórico es tomado desde la normativa vigente en el Ecuador para la Educación Superior, enfocándose sólo en los aspectos que tienen que ver con la evaluación del desempeño docente, lo que permitió establecer los ámbitos, componentes, categorías y elementos que articularon el modelo de evaluación al desempeño docente.

## **RESULTADOS**

### ***1. Aproximaciones***

La evaluación al desempeño docente debe contribuir a renovar el sistema educativo, a evolucionar la actividad de enseñanza del docente, formular nuevas áreas de capacitación y actualización profesional y tener políticas evaluativas que contribuyan a la mejora en su desempeño docente (Gálvez & Milla, 2018). Sobre todo, es fundamental que se establezcan criterios y herramientas claras y concisas que permitan un proceso de evaluación al desempeño docente eficaz y eficiente.

Se pueden encontrar muchas definiciones de la evaluación al desempeño docente, algunas de ellas hacen énfasis en el desenvolvimiento profesional del docente y en lo que produce, sin embargo, debe considerarse como un proceso integral en donde se busca la mejora continua a través de la evaluación por competencias, las mismas que interrelacionadas permitirán desarrollar eficientemente la labor docente en las aulas (De Chaparro, Romero, Rincón, Jaime, 2008).

Si lo que se requiere en la evaluación al desempeño docente es la evaluación por competencias el concepto que mejor define este proceso es el de Sánchez & López (2017), quienes sostienen que es un proceso en donde las capacidades deben ser fortalecidas de manera continua en pro de la búsqueda constante y permanente de la calidad educativa, paralelo a esto se debe fortalecer las competencias conforme avanza las tendencias y desarrollo del mundo globalizado, aspectos que exigen una evaluación constante, continua y sistemática constituyéndose en un insumo esencial para intentar llegar a un sistema educativo de calidad.

La ejecución de la evaluación integral al desempeño docente, requiere que las IES, establezcan el modelo de evaluación, el mismo que permite tener claro el por qué, para qué y cómo del proceso de evaluación, aspectos que interrelacionados permitirán obtener información relevante y sustentar las acciones o plan de mejora.

Es así que existe diversidad de modelos de evaluación a ser aplicados, entre los más empleados están los centrados en las habilidades, en las actividades del docente, en los productos o en la profesionalización de los docentes. Otros autores como Rodales, Chávez, Villazan (s.f.), mencionan como modelos de evaluación al centrado en el perfil del docente, el mismo que da énfasis al perfil ideal del docente; otro modelo es el centrado en resultados, este modelo busca conocer cuáles son los productos del docente dejando de lado el desenvolvimiento dentro del aula; otro modelo es el que prioriza el comportamiento docente, el mismo que busca conocer cómo lleva el docente las actividades de aprendizaje, finalmente se reconoce como modelo el centrado en la práctica reflexiva en donde el docente debe observar su actividad docente e identificar las ventajas y aspectos de mejora en su labor docente.

Sin embargo, el actual contexto educativo que se vive por la pandemia del Covid-19 requiere que el modelo de evaluación al desempeño docente permita evaluar las competencias, habilidades, destrezas que el docente está empleando en los procesos de enseñanza, además requiere que se evalúe los productos académicos, aspectos que están interrelacionados con la evaluación de la calidad de los procesos educativos.

## **2. Propuesta del modelo**

La propuesta del Modelo de evaluación al desempeño docente, debe partir de la premisa que el modelo de evaluación es un insumo que debe direccionar el proceso de evaluación como un proceso transparente y veraz que permite obtener información sobre la cual se identifican fortalezas y debilidades que posibilitan realizar acciones correctivas en búsqueda de la mejora continua. Por ello todo modelo de evaluación al desempeño docente debe partir considerando los lineamientos establecidos en la Ley orgánica de educación superior LOES (2018), y en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior - RCEPI (CES, 2019). Además, el modelo de evaluación debe describir de forma clara lo que se va a evaluar en el desempeño docente, es decir debe describir sobre que estará centrado tal como lo describen los autores Rodales, Chávez, Villazan cuando hablan de la diversidad de modelos de evaluación.

### **2.1. Unidad responsable de la evaluación del desempeño docente**

Teniendo en consideración que el modelo de evaluación al desempeño docente debe partir de los lineamientos de la LOES (2018) y RCEPI (CES, 2019), se precisa que las IES para dar inicio con la elaboración del Modelo de evaluación deben en primera instancia dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 85 del RCEPI, en donde se indica que la IES debe disponer de una Unidad responsable del proceso de evaluación al desempeño docente (CES, 2019). Partiendo de esta premisa la Unidad responsable se denominará “Comisión general de evaluación del desempeño docente”. Esta comisión será la responsable de planificar el proceso, para ello debe empezar por plantear el modelo de evaluación del desempeño docente que se aplicará en la IES.

La comisión antes indicada, debe plantear y definir el modelo de evaluación para dar cumplimiento al Art. 86 del RCEPI, en donde se “solicita que se garantice la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del” (CES, 2019, p. 40) proceso de evaluación integral del desempeño docente.

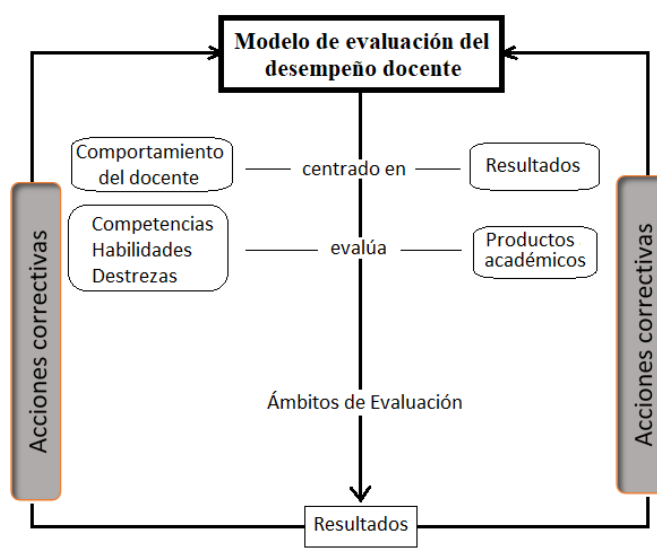
Por tanto, la Comisión general de evaluación del desempeño docente es la instancia responsable de establecer los lineamientos para el modelo de evaluación del desempeño docente.

## 2.2. Selección del modelo de evaluación

Teniendo en consideración el concepto de evaluación del desempeño docente, así como la gran diversidad de modelos descritos por Rodales, Chávez, Villazan (s.f.), se plantea como modelo de evaluación docente el centrado en el comportamiento y por resultados. El modelo que se plantea busca conocer el comportamiento del docente en el aula, es decir trata de determinar cuáles son las competencias, habilidades y destrezas que el docente emplea para generar ambientes de aprendizaje didácticos, innovadores, en donde se promueve el paso de la teoría a la práctica, es decir el docente debe tener presente que su rol “ha evolucionado y se deben establecer procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes” (Gálvez & Milla, 2018, p. 410), paralelamente el modelo buscará evaluar los resultados o productos obtenidos por el docente en los ámbitos de su desempeño, los mismos que han sido ajustados ante la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19.

La evaluación del desempeño docente en el modelo planteado, debe entenderse “como la práctica pedagógica observable, que se manifiesta cuando el docente expresa su competencia y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados; es decir, la intencionalidad de la educación y la ejecución de tareas asignadas” (Ídem, p. 411).

En la figura 1 se describe como el modelo de evaluación propuesto evalúa el desempeño docente para obtener información que permite la implementación de acciones correctivas para la mejora continua.



**Figura 1.** Punto de partida del modelo  
*Elaborado por: los autores*

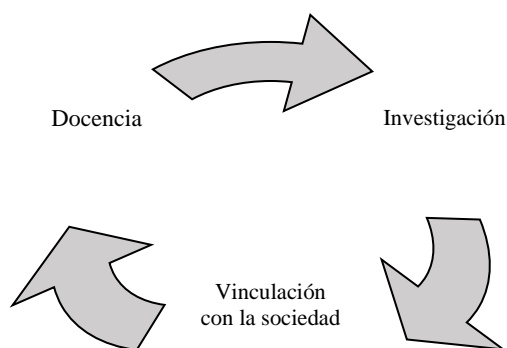


Además, el Modelo de evaluación al desempeño docente debe considerar en su elaboración los criterios mínimos declarados en el “Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior” (CES, 2019, p. 1), el mismo que servirá de base para las líneas posteriores.

El Art. 84 dice, “La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica” (CES, 2019, p. 39). El modelo orientará la evaluación docente en los diferentes ámbitos y a su vez cada ámbito definirá las categorías, componentes y criterios de desempeño a ser evaluados.

### 2.3. Funciones sustantivas de la Educación Superior

El Art. 117 de la LOES dice, “Todas las universidades y escuelas politécnicas son instituciones de docencia e investigación. [...] Sus funciones sustantivas son: docencia, investigación, vinculación con la sociedad.” (LOES, 2018, p. 22) En toda IES, los procesos que se definan deben tener como base estos ejes.



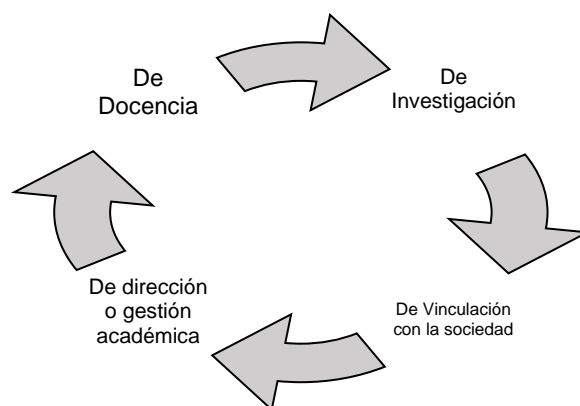
**Figura 2.** Funciones sustantivas de la Educación Superior  
*Elaborado por: los autores*

### 2.4. Ámbitos y categorías

El modelo presenta en forma integral los ámbitos y categorías de evaluación. Los ámbitos de evaluación están en correspondencia a las funciones sustantivas de la Educación Superior.

Sin embargo, el RCEPI en el Art. 84 expresa que la “evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica” (CES, 2019, p. 46).

Teniendo como referencia el Art. 84 del RCEPI, la presente propuesta integra como ámbito de evaluación las actividades de dirección o gestión académica, quedando como ámbitos del personal académica de una IES: la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad y la dirección o gestión académica. Cada uno de estos ámbitos definirá las posteriores categorías e indicadores de desempeño a ser evaluados.



**Figura 3.** Ámbitos o actividades del personal académico  
*Elaborado por: los autores*

## 2.5. Ámbitos y componentes

El modelo presenta en forma integral los ámbitos y componentes de evaluación. El Art. 87 del reglamento antes citado, en primer lugar, determina que “los componentes de la evaluación integral son: autoevaluación, [...] coevaluación [...] y heteroevaluación [...]” (CES, 2019, p. 40). El componente de autoevaluación hace referencia a la evaluación que se realiza el evaluado. El componente de coevaluación se divide en coevaluación de pares y coevaluación directivos. El primero hace referencia a que un par evaluador en igualdad de condiciones debe evaluar, en tanto que la coevaluación directivos comprende a la evaluación que realiza la autoridad académica de los diferentes ámbitos de evaluación. El componente de heteroevaluación determina que los estudiantes serán los que evalúen el desempeño del docente y de las autoridades académicas, por ello este componente debe ser aplicado con exclusividad en los ámbitos de docencia y dirección o gestión académica, ámbitos en donde el estudiante dispone de un contacto real y está en posibilidades de evaluar de forma objetiva.

Además, dentro del Art. 87 se establece los mínimos y máximos de las ponderaciones en cada componente de evaluación. De tal manera que las IES bajo su derecho de autonomía podrán establecer las puntuaciones en cada componente de evaluación, respetando los lineamientos ya establecidos, en tal virtud se propone las siguientes ponderaciones:

**Tabla 1.** Ámbitos de evaluación, componentes y ponderación

		Componentes de evaluación			
		Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación
			Pares	Directivos	
Ámbitos de evaluación	Docencia	10%	25%	25%	40%
	Investigación	20%	40%	40%	
	Vinculación con la sociedad	20%	40%	40%	
	Dirección/Gestión académica	10%	30%	40%	20%

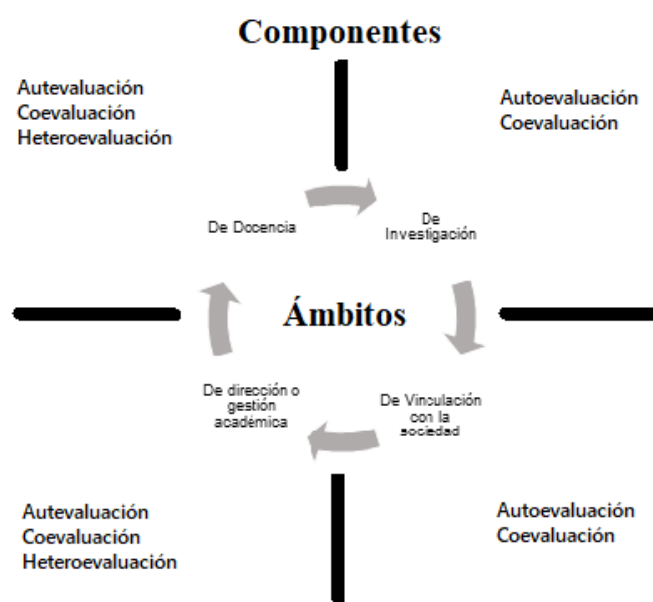
*Elaborado por: los autores*



Conforme lo descrito, la labor profesional del docente universitario exige que a más del ámbito de docencia el catedrático este inmenso en investigación, vinculación y dirección o gestión, de ser esta la realidad el modelo de evaluación también debe establecer la ponderación final, la misma que estará de acuerdo a la carga horario que asigna el docente a cada ámbito de evaluación.

El promedio obtenido permitirá ubicar al docente dentro de los niveles de desempeño establecidos por la IES de acuerdo a la realidad y necesidad institucional, de acuerdo a los niveles de desempeño se podrá determinar las acciones o planes de mejora, los mismos que deberán estar en relación a la dimensión establecida en cada ámbito de evaluación.

Establecidos los ámbitos, componentes y las respectivas ponderaciones se hace necesario establecer los criterios en cuanto a la asignación de pares evaluadores así como quienes serán los responsables de realizar la coevaluación directivos, en este sentido se plantea que se formen comisiones de evaluación de acuerdo a la naturaleza del área del conocimiento para realizar la coevaluación pares y para la coevaluación directivos sea realizada por los docentes designados como autoridades académicas en el orden jerárquico que la IES lo establezca.



**Figura 4.** Ámbitos y componentes de evaluación  
*Elaborado por: los autores*

## 2.6. Actores de la evaluación integral del desempeño

El RCEPI (Codificación, 2019) en el Art. 88 indica como actores del respectivo proceso a los docentes, directivos y estudiantes de las IES (Ídem).

De acuerdo a los ámbitos y componentes de evaluación los actores de este proceso son los docentes quienes realizan “la autoevaluación” sobre su trabajo y desempeño; la coevaluación, la realizan los pares académicos y directivos en tanto que los estudiantes son responsables de realizar la heteroevaluación (Salazar, 2019, p. 12) en los ámbitos de docencia y dirección o gestión académica.

## 2.7. Escala de nivel de desempeño

Otro aspecto a considerar en el modelo de evaluación al desempeño docente es la definición de la escala del nivel de desempeño, escala que permitirá categorizar los productos obtenidos del proceso de evaluación integral del desempeño docente en cada ámbito de evaluación. A continuación, se propone la siguiente escala:

**Tabla 2.** Categorización al desempeño docente

Promedio final	Categoría de desempeño
99 – 100	Sobresaliente
90 – 98	Muy bueno
80 – 89	Bueno
75 – 79	Regular
0 – 74	Insuficiente

*Elaborado por: los autores*

La autoridad competente de la IES debe estimular, capacitar o sanción al docente, de acuerdo a la categoría en la que se ubique.

## 2.8. Instrumentos de evaluación

Especificados los ámbitos, componentes y ponderaciones, es necesario describir los lineamientos para la elaboración de los instrumentos de evaluación. Como la propuesta está basada en “competencias y resultados”, el o los instrumentos de evaluación del desempeño docentes deben ser elaborados por ámbito de evaluación y contextualizado de acuerdo al componente de evaluación y a la realidad que cada IES vive los procesos educativos ante la emergencia sanitaria.

Los instrumentos de evaluación en cada ámbito deben estar distribuidos por categorías de tal manera que permitan evidenciar el cumplimiento de las competencias de cada ámbito de evaluación; en este sentido se propone para el ámbito de docencia las categorías: competencias pedagógicas, didácticas y evaluativas, competencias investigativas, competencias comunicativas, competencias en el manejo de recursos tecnológicos interactivos. En el ámbito de investigación y vinculación con la sociedad las categorías: competencias de planificación, competencias investigativas y competencias de gestión. En el ámbito de dirección o gestión académica se plantean las categorías: competencias de planificación, competencias de comunicación y liderazgo y competencias de gestión o dirección académica.

En la descripción de los indicadores de evaluación, cada categoría y ámbito de evaluación, estará de acuerdo a la realidad de la IES, particularmente en relación a los ajustes implementados para enfrentar el estado de emergencia sanitaria por la pandemia del coronavirus. Dichos ajustes estarán sujetos a lo establecido por la Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior (CES,2020).

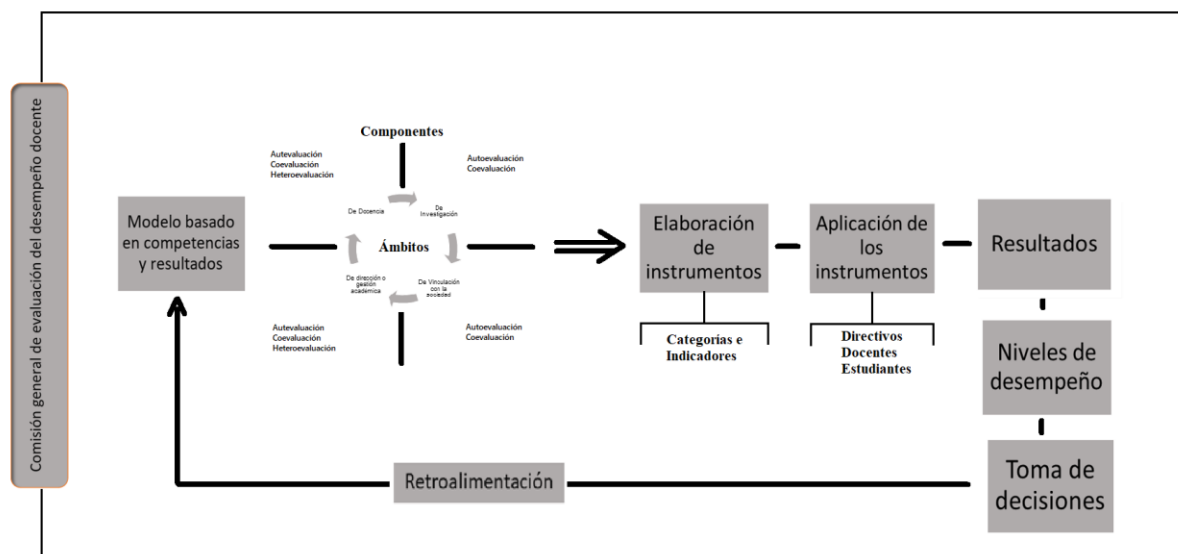


**Figura 5.** Ámbitos y categorías de evaluación

*Elaborado por: los autores*

## 2.9. Esquema del modelo

### Modelo integral de Evaluación del desempeño docente para la educación superior, post COVID 19 MIEDDES 2020



**Figura 6.** MIEDDES 2020

*Elaborado por: los autores*

Retomando los apartados en donde se describe que el modelo de evaluación al desempeño docente debe partir de los lineamientos establecidos en la LOES (2018) y RCEPI (2019) se presenta la diagramación en donde se evidencia la integración de la ‘Comisión general de evaluación al desempeño docente’ como el organismo rector del proceso de evaluación al desempeño docente. Dicha Unidad diseña y propone un modelo de evaluación al desempeño docente en donde integra los ámbitos de evaluación con sus respectivos componentes y ponderaciones. Además, establece las categorías de los instrumentos de evaluación en cada ámbito para posteriormente aplicar a los actores del proceso en cada ámbito de evaluación. Como producto del proceso se obtienen resultados los mismos que permiten la categorización de los docentes en los niveles de desempeño, paralelamente esta información permite identificar fortalezas y debilidades, sobre estas últimas se plantean acciones correctivas que permiten la retroalimentación como un proceso continuo y sistemático para lograr la calidad en los procesos educativos.

Por lo descrito el presente modelo evidencia una evaluación al desempeño docente en las funciones sustantivas que son el quehacer de las IES, las mismas que ante la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19 han sufrido ajustes y han hecho evidente la necesidad de nuevas competencias, habilidades y destrezas en los docentes para hacer frente a los nuevos contextos educativos, sin embargo esto exige que la evaluación al desempeño docente sea redireccionada y se ajuste al contexto educativo actual que viven las IES de acuerdo a la realidad de cada una. Sin embargo, el proceso de evaluación al desempeño docente debe siempre caracterizarse como un proceso integral, sistemático, continuo y reflexivo que permite la mejora continua de los ambientes de aprendizaje.

## CONCLUSIONES

Las indagaciones teóricas sobre trabajos investigativos realizados sobre la evaluación al desempeño docente, evidencian que en su mayoría están centrados en la aplicación de los instrumentos que evalúan el desempeño docente o están direccionados a establecer un análisis de los niveles de desempeño obtenidos como consecuencia de los resultados de evaluación docente sin embargo, son escasos los trabajos que proponen un modelo de evaluación desde un enfoque integral y sistemático que permite mejorar continuamente los procesos en la Educación Superior.

El contenido teórico en este artículo toma relevancia por realizar la propuesta de un modelo de evaluación al desempeño docente en donde se considera los lineamientos establecidos en la LOES (2018), RCEPI - codificación 2019, así como la “Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19” (CES, 2020).

Además el modelo de evaluación al desempeño docente propuesto plasma los lineamientos establecidos por los organismos de control en una propuesta de operatividad que integra el accionar de las funciones sustantivas de la IES a través de los ámbitos, componentes, instrumentos y categorías de evaluación, elementos que articulan el modelo de evaluación del desempeño docente, como un modelo de evaluación centrado en el comportamiento del docente en los procesos de enseñanza y sus productos académicos en los diferentes ámbitos de evaluación.

A su vez la presente propuesta describe la importancia de replanificar el proceso de evaluación al desempeño docente en el actual contexto educativo. Las IES para hacer frente a la emergencia sanitaria por la pandemia Covid 19, se vieron en la necesidad de replanificar las actividades en los ámbitos de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y dirección o gestión académica para garantizar el derecho a la educación. Aspecto que exige un replanteamiento en la evaluación al desempeño del docente, es necesario que las actividades a ser evaluadas se ajusten a la realidad que se vive en el contexto educativo actual.

Finalmente, el modelo aporta con lineamientos que grafican el proceso de evaluación como un proceso que permite identificar fortalezas y debilidades en los ámbitos de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y dirección o gestión académica desde la óptica de los docentes y estudiantes, a su vez el procesamiento de esta información permite realizar acciones correctivas objetivas, congruentes e integrales en pro de la mejora continua y permanente para alcanzar la calidad en los diferentes procesos académicos que son el accionar de las IES. Las indagaciones teóricas sobre trabajos investigativos realizados sobre la evaluación al desempeño docente, evidencian que en su mayoría están centrados en la aplicación de los instrumentos que evalúan el desempeño docente o están direccionados a establecer un análisis de los niveles de desempeño obtenidos como consecuencia de los resultados de evaluación docente sin embargo, son escasos los trabajos que proponen un modelo de evaluación desde un enfoque integral y sistemático que permite mejorar continuamente los procesos en la Educación Superior.

El contenido teórico en este artículo toma relevancia por realizar la propuesta de un modelo de evaluación al desempeño docente en donde se considera los lineamientos establecidos en la LOES (2018), RCEPI - codificación 2019, así como la “Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19” (CES, 2020).

Además el modelo de evaluación al desempeño docente propuesto plasma los lineamientos establecidos por los organismos de control en una propuesta de operatividad que integra el accionar de las funciones sustantivas de la IES a través de los ámbitos, componentes, instrumentos y categorías de evaluación, elementos que articulan el modelo de evaluación del desempeño docente, como un modelo de evaluación centrado en el comportamiento del docente en los procesos de enseñanza y sus productos académicos en los diferentes ámbitos de evaluación.

A su vez la presente propuesta describe la importancia de replanificar el proceso de evaluación al desempeño docente en el actual contexto educativo. Las IES para hacer frente a la emergencia sanitaria por la pandemia Covid 19, se vieron en la necesidad de replanificar las actividades en los ámbitos de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y dirección o gestión académica para garantizar el derecho a la educación. Aspecto que exige un replanteamiento en la evaluación al desempeño del docente, es necesario que las actividades a ser evaluadas se ajusten a la realidad que se vive en el contexto educativo actual.

Finalmente, el modelo aporta con lineamientos que grafican el proceso de evaluación como un proceso que permite identificar fortalezas y debilidades en los ámbitos de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y dirección o gestión académica desde la óptica de los docentes y estudiantes, a su vez el procesamiento de esta información permite realizar acciones correctivas

objetivas, congruentes e integrales en pro de la mejora continua y permanente para alcanzar la calidad en los diferentes procesos académicos que son el accionar de las IES.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabero, J., Llorente, M., Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 21(1), 261-279. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331455825014> DOI: <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Quito: Editorial de la ESPE. Consultado 20 de junio de 2020. Disponible en: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CACES. (junio 2019). Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas 2019. Quito: Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Disponible en: [https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/3.-Modelo\\_Eval\\_UEP\\_2019\\_compressed.pdf](https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/3.-Modelo_Eval_UEP_2019_compressed.pdf)
- CES. (2019). Reglamento de régimen académico. Quito, Ecuador: Registro oficial No. 473. Consultado el 22 de junio de 2020.
- CES. (19 de diciembre de 2019). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior (codificación). Quito: Consejo de Educación Superior. Disponible en: [https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas\\_febrero\\_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20DE%20CARRERA%20Y%20ESCALAFON%20DEL%20PROFESOR%20DE%20EDUCACION%20SUPERIOR.pdf)
- CES. (26 de marzo de 2020). Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19. Quito: Consejo de Educación Superior. Disponible en: [http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html?id\\_documento=238012](http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html?id_documento=238012)
- Córdor, B. & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. Disponible en: <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436/1492>
- De Chaparro, G., Romero, L., Rincón, E., Jaime, L. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, (11), 167-178. Consultado 11 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3222/322227496013>
- Fernandes, D., Sotolongo, M., Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la Educación Superior. *Formación Universitaria*, 9(5), 15-24. Consultado 13 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3735/373547712003>



- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gil, J., Tchinama, D., Morales, M. (2017). la evaluación del desempeño de los docentes universitarios: un acercamiento a las realidades educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 237-241. Consultado el 14 de junio de 2020. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200032&lng=es&tln=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200032&lng=es&tln=es)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Consultado 20 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- LOES. (12 de agosto de 2018). Ley Orgánica de Educación Superior. Registro oficial Suplemento 298 de 12 octubre 2010. Última modificación 2 agosto 2018. Quito, Ecuador. Consultado el 12 de mayo de 2020. Disponible en: <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- Martínez, G. & Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 113-124. Consultado 14 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46142596007>
- Moreno, T. (2016). Evaluación de la docencia en el ámbito universitario: la voz de los alumnos. *Reencuentro*. (71), 107-122. Consultado 14 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34047632007>
- Murillo, G. (2009). Evaluación del desempeño docente desde competencias genéricas en la universidad de Costa Rica. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(1), 1-25. Consultado 13 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=447/44713054003>
- Rodales, H., Chávez, M., & Villazan, F. (s.f.). Modelos internacionales de evaluación docente. *Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo*, 1-21.
- Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-16. Consultado el 10 de junio de 2020, en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenidorueda3.html>
- Salazar, G. (2019). Control interno en el desempeño docente y su relación con el logro de objetivos institucionales. Caso: Universidad Técnica de Manabí. *Quipukamayoc*, 27(55), 9-15. Consultado el 24 de julio de 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>
- Salinas, M. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 28(54), 100-129. Consultado 12 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145/14551170004>
- Sánchez, H., López, A., & Espinoza, D. (2017). *Modelo de evaluación docente* (Primera edición ed.). Quito: Ecuador: Publicaciones INEVAL.
- UNESCO. (2015). Documento de posición sobre la educación después de 2015. Disponible en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227336\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227336_spa)
- Villalpando, C. & Ponce, L. (2016). Evaluación sobre el desempeño de docentes de un programa de Maestría. *Alteridad. Revista de Educación*, 11(1), 78-87. Consultado 14 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4677/467746763006>